

Työhyvinvoinnin osatekijät

CASE: Consti Talotekniikka Oy

Alanen, Maria Anniina

2014 Tikkurila

Laurea-ammattikorkeakoulu
Tikkurila

Työhyvinvoinnin osatekijät
CASE: Consi Talotekniikka Oy

Maria Alanen
Tradenomi AMK
Opinnäytetyö
Syyskuu, 2014

Laurea-ammattikorkeakoulu
Tikkurila
Liiketalouden koulutusohjelma

Tiivistelmä

Maria Alanen

Työhyvinvoinnin osatekijät
CASE: Consti Talotekniikka Oy

Vuosi 2014

Sivumäärä 41

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Työn toimeksiantajana toimii rakennusalan yritys Consti Talotekniikka Oy. Osana opinnäytetyötä tehtiin toimeksiantajan työntekijöille työhyvinvointikysely, jossa pyrittiin kartoittamaan työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.

Tutkimus oli muodoltaan kvantitatiivinen, eli määrällinen tutkimus. Tutkimusongelmana oli selvittää mitkä asiat ovat tärkeitä yksilön työhyvinvoinnin kannalta. Tutkimusaineistoa kerättiin sähköpostin kautta välitetyn verkkokyselyn avulla. Kysely lähetettiin 10.4.2014 63 toimihenkilölle. Vastausaika loppui 17.4.2014 ja vastauksia saatiin yhteensä 40 kappaletta. Kysymykset koostuivat demografisten peruskysymysten lisäksi työhyvinvoinnin kannalta keskeisistä osa-alueista, johon kuuluvat työyhteisö, oma työ, esimiestyö ja työterveys. Kysymyksiin vastattiin Likert-asteikon avulla. Aineistoa analysoitiin Exceliä ja SPSS Statistics-tilastointiohjelmaa apuna käyttäen.

Kyselyssä tuli esille tekijöitä, joita toimihenkilöt erityisesti arvostavat osana työhyvinvointiaan. Valtaosa vastaajista arvostivat kutakuinkin samoja tekijöitä, mutta erityisen tärkeänä toimihenkilöt pitivät työyhteisön toimivuutta osana työhyvinvointiaan. Vastaukset vastasivat hyvin pitkälti ennakkokäsityksiä.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa paneuduttiin työhyvinvoinnin määritelmään, työhyvinvoinnin portaisiin ja esimiestyön merkitykseen. Työssä sivuttiin myös työhyvinvointia osana organisaation toiminnallisuutta ja muutosjohtamista.

Asiasanat työhyvinvointi, työhyvinvoinnin portaat, organisaatio, työyhteisö, esimiestyö, terveys, työkyky

Laurea University of Applied Sciences
Tikkurila
Business Management

Abstract

Maria Alanen

Workplace well-being factors
CASE: Consti Building Services Oy

Year	2014	Pages	41
------	------	-------	----

The aim of this thesis was to examine the workplace well-being factors. The work was made in co-operation with a construction company, Consti Building Services Ltd (Consti Talotekniikka Oy). As part of the thesis was made a well-being questionnaire which sought to identify factors that affect staff well-being at work.

The study was in the form of a quantitative, i.e. a quantitative study. The research problem was to find out what things are important to ones well-being from the view-point of an individual. The research material was collected using a questionnaire which was sent via e-mail. The questionnaire was sent on 10.4.2014 to 63 staff members. The response period expired on 17.4.2014, and responses were received 40. The questionnaire consisted of basic questions and questions about the work community, individual work, managerial work and health and safety at work. The questions were answered using a Likert scale and the material was analyzed by using Microsoft Office Excel and SPSS Statistical Programme.

The questionnaire revealed factors that are most appreciated by staff members as a part of their well-being at work. A majority of the respondents appreciated more or less the same factors, but particularly important to staff members was the operation of the work community. The answers were very well preconceived.

The theoretical part of the thesis contributed to the definition of well-being at work, managerial work, organizational change and its effects to workplace well-being.

Keywords workplace well-being, managerial work, organization, health, working community, work capacity

Sisällysluettelo

1	Johdanto	6
1.1	Opinnäytetyön taustatiedot ja tavoitteet	7
1.2	Työn rajaus ja rakenne	8
1.3	Toimeksiantajayritys	8
2	Hyvinvointi ja työ	9
2.1	Työhyvinvoinnin määritelmä	10
2.2	Työkyky	12
2.3	Työhyvinvointi rakennusallalla	13
2.4	Organisaatio ja työhyvinvointi	14
2.5	Esimiestyö työhyvinvoinnin edistäjänä	14
3	Maslown tarvehierarkiasta Työhyvinvoinnin portaisiin	16
3.1	Maslown tarvehierarkia	16
3.2	Työhyvinvoinnin portaat-malli	17
3.2.1	Terveys ja turvallisuus	18
3.2.2	Yhteisöllisyys, arvostus ja itsensä toteuttaminen	19
4	Työhyvinvointitutkimus: toimihenkilöiden työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	20
4.1	Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä.....	20
4.2	Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti	21
5	Vastausten analysointi	23
5.1	Työyhteisö	24
5.2	Oma työ.....	26
5.3	Esimiestyö	27
5.4	Työterveys.....	28
6	Pohdinta	30
	Lähteet	32
	Kuvat	34
	Taulukot	35

1 Johdanto

Työhyvinvointi on niin laaja käsite, että sille löytyy kymmeniä erilaisia määritelmiä. Työhyvinvoinnin keskeisinä osa-alueina voidaan pitää yksilöä, työtä ja työyhteisöä. Yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat hänen persoonallisuutensa sekä työ- ja elämänhallinta, osaamiseen liittyvät tekijät sekä fyysinen kunto. (Kantola, Kiviniemi & Sepponen 2012, 8.)

Työhyvinvoinnin merkitys yksilölle on kiistaton, mutta työhyvinvointia ja sen merkitystä on mahdollista tutkia myös organisaatiotasolla. Hyvinvoiva työyhteisö on valuuttaa ja voimavara koko organisaation toiminnalle. Työntekijöiden hyvinvoinnilla on myös merkitystä organisaation tulokseen ja kilpailukykyyn. Työyhteisön hyvinvointi tulisi olla jokaisen työyhteisön jäsenen vastuulla. Ihanteellinen tilanne on silloin kun organisaation ja työntekijän arvot ja odotukset ovat keskenään tasapainossa, eli katsotaan ns. samaan suuntaan. Kuten hyvinvointi yleensä, myös työhyvinvointi on jokaisen yksilöllinen, subjektiivinen käsite. Tämä voi olla syynä sille, ettei työhyvinvoinnista ei voi antaa absoluuttista ja tarkkaa määritelmää. Toisen työhyvinvointi voi olla toisen stressitekijä. Ihminen viettää työnsä parissa niin suuren osan ajastaan, että työhyvinvointi on keskeinen osa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia, eikä näitä kahta asiaa näin ollen voida erottaa toisistaan.

Työhyvinvointi on osaksi myös lakisäädeltyä, joiden rajoissa organisaatio on velvoitettu toimimaan. Suomen laissa on listattuna esimerkiksi Työturvallisuuslaki (738/2002), Työterveyshuoltolaki (1383/2001) ja Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta (44/2006) (Oikeusministeriö).

Odotukset ja kriteerit työhyvinvoinnille on pitkälti riippuvaisia, mistä alasta tai työtehtävästä on kyse. On esimerkiksi selvää, että toimistotyöntekijän ja rakennusmiehen työhyvinvointi pitää sisällään erilaisia vaatimuksia ja kriteerejä. Työterveyshuollolla on keskeinen merkitys työhyvinvoinnin edistäjänä ja kehittäjänä, mutta työntekijöiden terveys on vain yksi osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia, joka on paljon laajempi käsite. Onnistuneen työhyvinvoinnin avaintekijöitä ovat terveyden lisäksi koko työyhteisö ja esimies. Myös työntekijän omat asenteet ja motiivit joko edistävät tai estävät työhyvinvointia.

1.1 Opinnäytetyön taustatiedot ja tavoitteet

Opinnäytetyön toteutus on aloitettu keväällä 2014 yhteistyössä Laurea-ammattikorkeakoulun ja Consti Talotekniikka Oy:n kanssa. Opinnäytetyön aihe on suunniteltu yhdessä toimeksiantajan laatupäällikkö Marjo Kaustellin kanssa. Tavoitteena oli kehittää aihe, jossa olisi mahdollista hyödyntää myös hoitoalan koulutuksen mukana tuomaa tietoa ja osaamista. Aiheen valintaan on saatu toimeksiantajan puolelta melko vapaat kädet ja toteutus on pohjautunut omalle mielenkiinnolle aihetta kohtaan. Opinnäytetyön tarkoituksena ei ole analysoida työntekijöiden hyvinvoinnin tilaa yhtiössä, vaan kartoittaa tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin. Opinnäytetyötä suunniteltaessa aiheesta rajattiin pois sellaiset mahdolliset seikat, jotka ovat arkaluontoisia, eivätkä näin ollen sovellu julkaistavaksi opinnäytetyön osana. Opinnäytetyössä ei ole mahdollista viitata salattuun materiaaliin. Tämä on osaltaan vaikuttanut opinnäytetyössä käytettävään näkökulmaan. Opinnäytetyössä työhyvinvointia käsitellään kokonaisuutena, johon kuuluu työterveyden lisäksi myös muut osa-alueet, jotka ovat keskeisiä ja merkityksellisiä työhyvinvoinnin kannalta.

Opinnäytetyö on toteutettu samaan aikaan organisaation muutoksen kanssa. Opinnäytetyön tavoitteena on mahdollistaa työnantajalle jonkinlainen suunnittelun apuväline muutostilanteeseen ja tutkia muutoksen keskellä elävän organisaation työntekijöiden työhyvinvointia. Opinnäytetyön osana tehdyn tutkimuksen avulla toimihenkilöillä on ollut mahdollisuus saada äänensä kuuluviin muutostilanteessa koskien heidän arvostamiaan tekijöitä osana henkilökoh- taista työhyvinvointia. Opinnäytetyössä on haettu vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Mistä työhyvinvointi rakentuu?
- Mitkä ovat keskeiset työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät?
- Eroavatko työhyvinvoinnin tarpeet toimistotyöntekijöiden ja työmaalla työskentelevien kesken?
- Onko naisten ja miesten työhyvinvointiin vaikuttavilla tekijöillä jotain eroa?
- Arvostavatko yhtiön nuoret ja/tai uudet työntekijät eri asioita työhyvinvoinnissa kuin vanhemmat konkarit?

Opinnäytetyöhön on saatu aktiivista ohjausta toimeksiantajan sekä Laurea-ammattikorkeakoulun taholta. Opinnäytetyö on rakennettu toimeksiantajayrityksen toiveita mukaillen, kuitenkin niin, että kokonaisuudesta on syntynyt toimiva ja rajattu. Tulevaisuudessa on yhtiön omalla vastuulla, miten he hyödyntävät opinnäytetyön tutkimuksen antamaa tietoa.

1.2 Työn rajausta ja rakenne

Opinnäytetyössä tarkastellaan työhyvinvointia teoreettisella tasolla ja tutkitaan henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Teoriaosuudessa käsitellään työhyvinvointia kokonaisuutena ja osana yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia, sillä työhyvinvoinnista on mahdotonta puhua ymmärtämättä ihmisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tarpeita. Teoriaosuuden tarkoituksena on tukea opinnäytetyössä tehdyn kyselyn tuomia tuloksia. Teorian kokoamiseksi on käytetty alan kirjallisuutta, verkkolähteitä sekä vanhoja opinnäytetöitä. Teoriaosuudessa käsitellään työterveyttä yksilötasolla, osana työyhteisöä ja sivutaan myös sen merkitystä koko organisaation toiminnan kannalta. Teoriaosuudessa on otettu huomioon myös esimiestyön merkitys työhyvinvoinnille sekä sivuttu oikeanlaista muutosjohtamista työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemiseksi. Opinnäytetyö on tutkielmamuotoinen ja se noudattaa tutkimusraportin rakennetta.

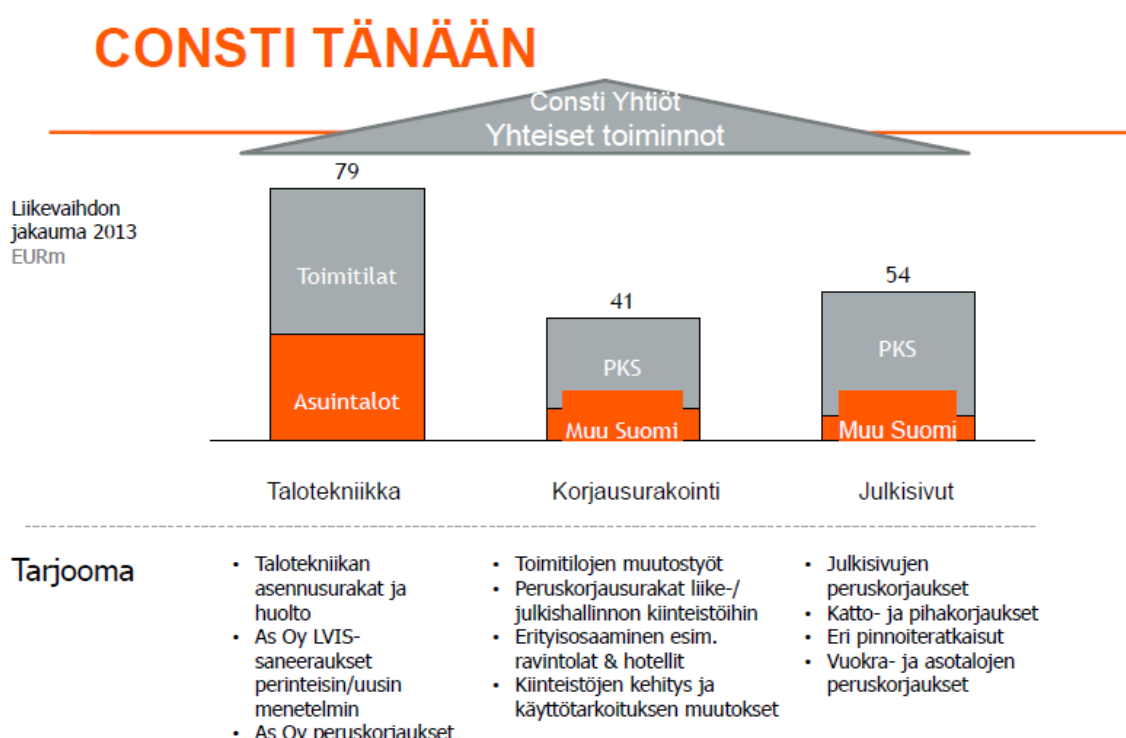
Opinnäytetyön osana tehty tutkimus on muodoltaan kvantitatiivinen eli määrällinen. Tutkimuksen tiedon keruuseen käytetty kysely lähetettiin sähköpostin välityksellä 63:lle Consi Talotekniikka Oy:n pääkaupunkiseudun Toimitilapalveluiden toimihenkilölle. Kyselyn ulkopuolelle jäi LVI- ja sähköasentajat sekä muut Consi Talotekniikka Oy:n yksiköt. Tutkimus rajattiin ainoastaan pääkaupunkiseudun toimitilapalveluiden henkilöstöön. Kyselyn rakennetta tukee työhyvinvoinnin portaikko, joka perustuu Maslowin tarvehierarkiaan.

1.3 Toimeksiantajayritys

Consi Yhtiöt Oy on Suomen johtava korjausrakentamiseen keskittynyt yhtiö, jonka tytäryhtiöitä ovat Consi Talotekniikka Oy, Consi Korjausurakointi Oy ja Consi Julkisivut Oy. Consi Talotekniikan osuus yhtiön liikevaihdosta on suurin (Kuva 1). Yhtiö tarjoaa asiakkailleen korjausurakoinnin, talotekniikan, linjasaneerauksen ja julkisivusaneerauksen palveluita. Consi Yhtiöt Oy on perustettu vuonna 2008 vastaamaan markkinoilla ollutta kysyntää.

Consi Talotekniikka Oy toimii asiakaslähtöisesti ja asiakkaan tyytyväisyys on yhtiön arvopeusta. Toiminnan perustana on sertifioitu ISO 9001:2008 laadunhallintajärjestelmä. Yhtiöllä on RALA-pätevyys ja se kuuluu osaksi Tilaaajapalvelu.fi-palvelua. RALA-pätevyydellä tarkoitetaan yhtiölle myönnettyä pätevyystodistusta, jonka arvioinnin piiriin kuuluvat teknisen osaamisen ja resurssienhallinnan lisäksi myös yhteiskunnalliset velvoitteet ja yrityksen taloudellinen tila. Pätevyyden myöntää Rakentamisen Laatu RALA ry. Tilaaajapalvelu.fi tarjoaa työkalut tilaajavastuulain rutiinien hoitamiseen. Palvelun tavoitteena on säästää aikaa ja vaivaa tilaajavastuulain noudattamiseen liittyvässä byrokratiassa läpi toimitusketjun tarjousvaiheesta aina urakan luovutukseen asti.

Consti Talotekniikka Oy:n ydinosaaminen on talotekninen suunnittelu ja urakointi. Talotekniikalla tarkoitetaan kiinteistön ja siihen liittyvien tilojen teknisten palveluiden, järjestelmien ja laitteiden kokonaisuutta. Yhtiö palvelee asiakkaitaan saneerausurakoissa sekä uudiskohteissa. Consti Talotekniikka Oy on jaettu toimitilaurakointiin, asuintalopalveluihin, huolto- ja nuohoustoimeen sekä pienurakointiin. Toimitilaurakoinnin kohteita ovat esimerkiksi toimistotilat, liikehuoneistot, julkiset tilat ja kauppakeskukset sekä logistiikka- ja tuotantotilat. Consti Talotekniikalla on 19 eri työluokkaa ja yritys työllistää yli 500 henkilöä. Vuoden 2013 liikevaihto oli yli 78 miljoonaa euroa (Toimitilat, Taloustietoa 2014).



Kuva 1: Constin liiketoiminta tänään

2 Hyvinvointi ja työ

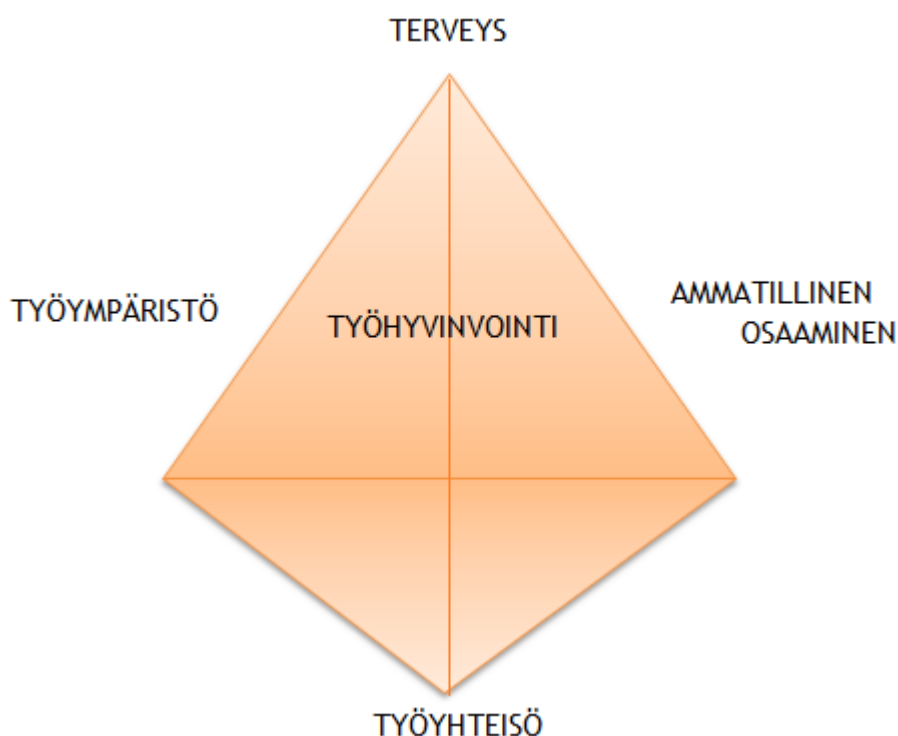
Työssäkäyvien ihmisten hyvinvointi koostuu työn ja vapaa-ajan tasapainosta. Yksilön henkilökohtainen elämä ja hyvinvointi heijastuvat työelämään, ja päinvastoin. Tästä syystä työhyvinvointia ei voi erottaa kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Hyvinvointi on yksilön henkilökohtainen ja subjektiivinen käsite, joka jokaisella on oikeus itse määritellä. Yhdelle se on yhtä ja toiselle toista. Hyvinvointiin mieletään usein onnellisuuden käsite, jota pidetään elämän tarkoituksena ja käsitteenä, jota yksilö pyrkii elämässään tavoittelemaan. Onnellisuus syntyy hyvinvoinnin ulottuvuuksien summana. Hyvinvoinnin ulottuvuuksina pidetään persoonallisuutta, arvoja, vapaa-aikaa, tavoitteellista toimintaa, työtä ja tarpeita. Hyvinvoinnilla ei siis tar-

koiteta pelkästään fyysistä terveyttä ja sairauksien välttämistä, vaan kokonaisuutta, johon kuuluu ihmisen psyykkiset, sosiaaliset ja hengellisetkin tarpeet (Mattila 2009).

2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointi on monen eri tekijän summa ja sen yksiselitteinen määrittelemineen on mahdollista. Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti: ”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä.” (Työterveyslaitos 2013). Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmä taas sanoo seuraavasti: ”Työhyvinvointi sisältää työntekijän terveyden, jaksamisen, työpaikan turvallisuuden, hyvän työn hallinnan, ilmapiirin ja johtamisen.” (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014). Työn sisältö on työntekijälle motivaation ja kannustuksen lähde. Työntekijä kaipaa onnistumisen tunteita osana työtään. Yksi merkittävin asia työhyvinvoinnin kannalta on, että työntekijä tietää, mikä merkitys hänen työpanoksellaan on organisaation toimivuuden ja menestymisen kannalta. Myös työn tavoitteet tulee olla selkeät ja henkilöstön tiedossa. Jokaisella työntekijällä tulisi olla mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, ainakin teoriassa. Työhyvinvoinnin edistämisen kannalta työpäivien tulisi sisältää sopivassa määrin stressiä, haasteita ja niiden voittamista, uuden oppimista, rutiineja sekä positiivista ja myönteistä vuorovaikutusta. Ihmissuhteiden merkitys työhyvinvoinnille on merkittävä. Jokaisella on ensisijaisesti vastuu omasta jaksamisestaan ja omaa työhyvinvointia pitää jokaisen pyrkiä itse edistämään. Yksilö tietää itse omat henkilökohtaiset rajansa, joiden puitteissa tulisi toimia, vaikka nykyään paine tehdä töitä nopeammin ja enemmän onkin suuri. Työhyvinvointi edellyttää myös avoimuutta ja positiivista asennetta muutokseen. Tämä on varsinkin nykypäivänä tärkeää, kun organisaatiot elävät jatkuvassa muutostulvassa. Työn tulisi tarjota merkitystä elämälle, mutta sen ei tulisi olla koko elämän sisältö. On tärkeää, että yksilö varmistaa itsellensä riittävän palautumisen ja irtautumisen työpäivän jälkeen. Rajanveto voi olla haastavaa, koska työnteko ei ole nykyisin paikkasidonnaista. Vapaa-ajalla tulisi tehdä asioita, jotka tuottavat iloa ja mielihyvää. Kirsti Ristaniemen (20014, 9-12) artikkelin mukaan työhyvinvointia ylläpidetään riittävällä unella, liikunnalla, työn tauottamisella, työajan riittävällä tarkkailulla, asianmukaisella työergonomialla, muutosavoimuudella sekä tavoitteellisella työskentelyllä. Hyvinvoiva henkilöstö pystyy tehokkaaseen työskentelyyn, oppimaan ja kehittämään osaamistaan sekä tuottamaan uusia innovaatioita. Työ on keskeinen hyvinvoinnin lähde, joka takaa yksilölle toimeentulon, elämän rytmytyksen sekä mielekästä tekemistä (Viitala 2007, 212).

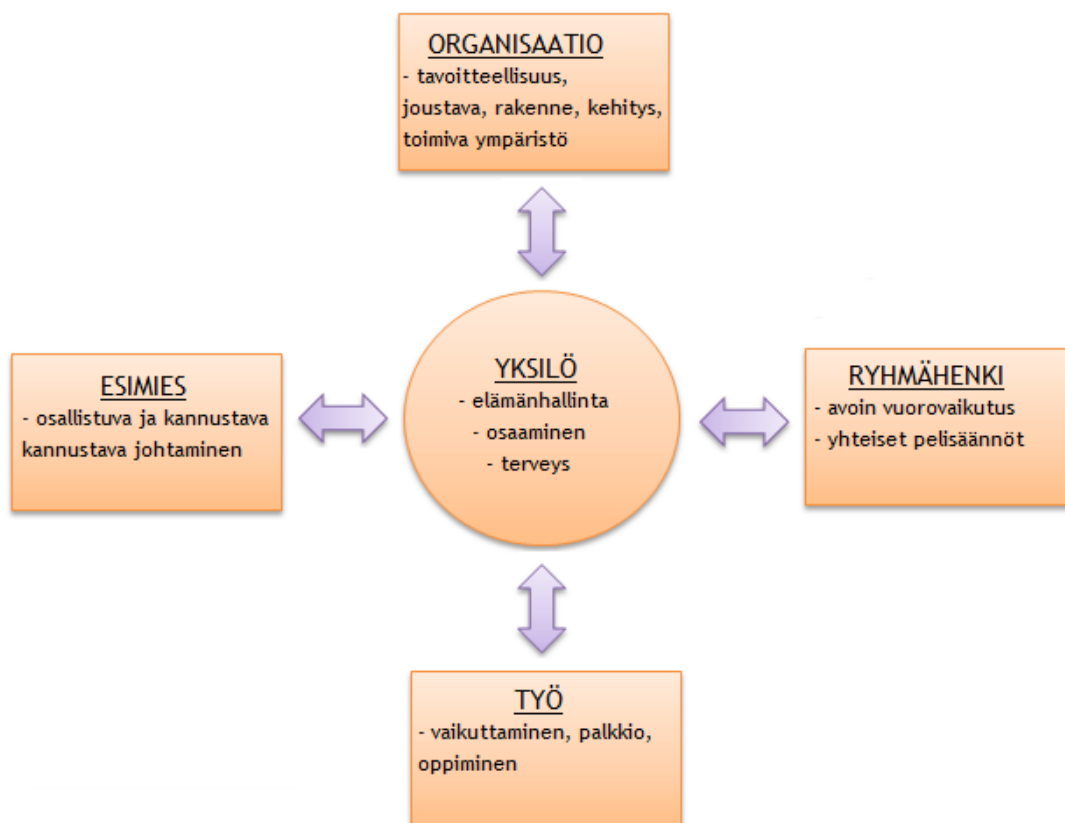
Työhyvinvoinnin rakennetta voidaan kuvata monilla eri tavoin. Suurimmassa osassa on kuitenkin sama peruseriaate ja käsitys siitä, mitkä osa-alueet ovat keskeisiä hyvän työhyvinvoinnin kannalta. Hyvinvoinnin tetraedrimallissa (Kuva 2) kuvataan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Mallin mukaan ulottuvuuksia ovat terveys, työympäristö, työyhteisö ja ammatillinen osaaminen. Mallin on kehittänyt Työterveyslaitos (Mäkitalo 2003, 141-147).



Kuva 2: Työhyvinvoinnin tetraedrimalli (Mäkitalo 2003, 145)

Työhyvinvointi mielletään nykyään laajaksi käsitteeksi eikä ainoastaan yksittäisen työntekijän hyvinvointina. Työhyvinvointi on monen tekijän kokonaisuus, eikä sillä tarkoiteta ainoastaan yksilön fyysistä ja henkistä hyvinvointia ja niiden kehittämistä, vaan kokonaisvaltaista toimintatapaa, johon vaikuttaa yksittäisen työntekijän hyvinvoinnin lisäksi organisaation toimivuus ja johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja itse työ (Terävä & Pusa 2011, 6). Hyvinvoinnin käsitteellä on ollut pitkä historia (Anttonen 2009).

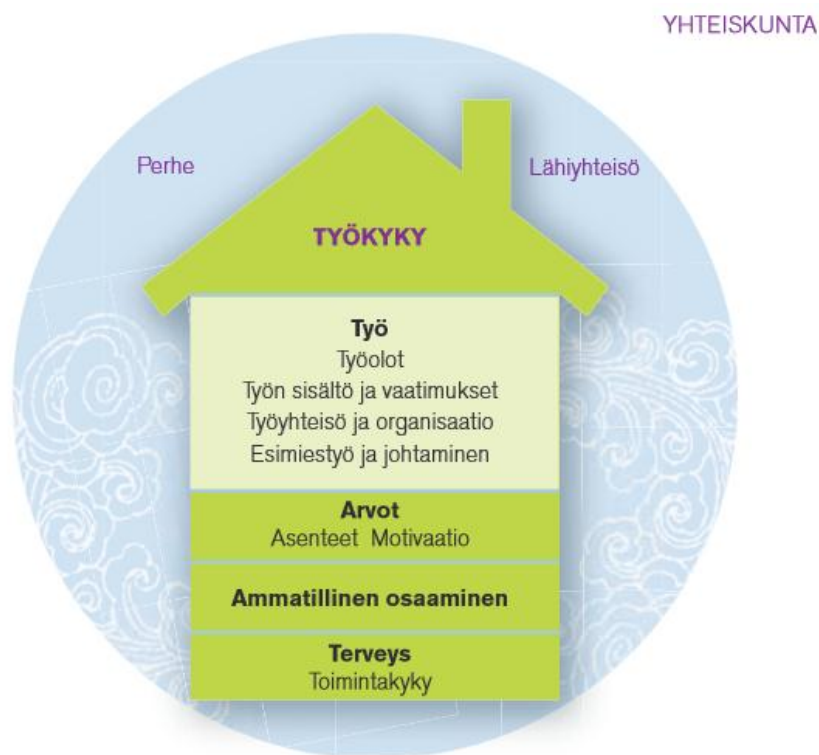
Teräväisen ja Pusan työhyvinvoinnin osa-alueita kuvaavassa mallissa (Kuva 3) on pitkälti sama idea kuin Työterveyslaitoksen tetraedrimallissakin. Mallissa kuitenkin korostetaan yksilön merkitystä työhyvinvoinnin lähtökohtana. Yksilön elämänhallinta, osaaminen ja terveys ovat pohja ja lähtökohta työhyvinvointiin. Lisäksi mallissa on korostettu esimiehen merkitystä työhyvinvoinnin onnistumiselle. Organisaation tavoitteellisuus, joustavuus ja toimiva työympäristö ovat yksi osa-alue. Työyhteisön merkitys korostuu avoimen vuorovaikutuksen ja yhteisten pelisääntöjen kautta. Esimiehen tulee olla osallistuva ja johtaa kannustavasti. Työ itsessään tuo hyvinvointia esimerkiksi vaikuttamisen, palkkion ja oppimisen kautta.



Kuva 3: Työhyvinvoinnin osa-alueet (Teräväinen & Pusa 2001, 6)

2.2 Työkyky

Työkyky on käsite, johon vaikuttaa yksilön lisäksi myös työyhteisöön ja työhön liittyvät asiat. Juhani Ilmarinen on kehittänyt työkykytalon (Kuva 6), jossa työkykyyn vaikuttavia asioita on kuvattu eri kerroksilla. Kolme alinta kuvaa yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros itse työtä ja työoloja. Koko työkyvyn perustana ovat yksilön terveys sekä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. Toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen kykyä selviytyä jokapäiväisistä askareista; työstä, vapaa-ajasta ja harrastuksista. Seuraava kerros kuvaa ammatillista osaamista. Kolmannessa kerroksessa on otettu huomioon ihmisen arvot, asenteet ja motivaatio suhteessa työelämään. Neljäs kerros kuvaa työpaikkaa, jossa vaikuttavat esimiestyö ja johtaminen. Työkyvyllä tarkoitetaan, että kaikki neljä kerrosta ovat tasapainossa keskenään. Työkykyyn voidaan vaikuttaa monin eri keinon. Ihminen on itse oman työkykynsä merkittävin ylläpitäjä, mutta erilaisilla verkostoilla ja rakenteilla on oma vaikutuksensa yksilön työkykyyn ja sen ylläpitämiseen. Esimiehen merkitys työkyvyn ylläpitämisessä on ratkaiseva. Esimiehen havaitessa ongelmia, hänen ensisijainen tehtävänsä on puuttua asiaan riittävän ajoissa. Yleensä ongelmatilanteita, kuten työntekijän toistuvia sairaslomia, pyritään ratkaisemaan keskustelemalla. Aina kuitenkin pelkkä keskusteleminen ei riitä, jolloin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa on mahdollista rakentaa erilaisia kuntoutusmalleja (Terävä & Pusa 2001, 13-16).



Kuva 4: Työkyvyn talomalli (Terävä & Pusa 2001, 13)

2.3 Työhyvinvointi rakennusosalalla

Rakennusala lasketaan vaaralliseksi toimialaksi kun mitataan tapaturmataajuutta, joka on noin 3-kertainen keskimääräiseen verrattuna. Alalla tapahtuvista tapaturmista noin 8 prosenttia on vakavia. Vakavilla tapaturmilla tarkoitetaan vaikeanlaatuista vammaa tai jopa kuolemaa (Kauppinen 2010, 207).

Vuonna 2012 Suomessa oli 41 000 rakennusalan yritystä. Tämä vastaa 13 prosenttia Suomen kaikista yrityksistä. Suurin osa yhtiöistä oli pieniä, alle viiden henkilön, yrityksiä. Samana vuonna rakennusala työllisti 175 000 työntekijää, näistä vain alle 10 prosenttia oli naisia. Ala houkuttelee nuoria työntekijöitä ja työsuhteet on pääsääntöisesti vakituisia. Työ ja terveys Suomessa 2009-tutkimuksen mukaan yli puolet kyselyyn vastanneista työntekijöistä (56 prosenttia) kertoo voivansa työpaikalla vaikuttaa itseä koskeviin asioihin paljon tai melko paljon. Työmäärään sai vaikuttaa 37 prosenttia vastanneista. Työsuhteiden häiritsevinä korostui työn fyysinen kuormittavuus. Lisäksi työssä esiintyy vaarallisia kemikaaleja, haittaavaa pölyä, riittämätöntä valaistusta, haittaavaa kylmyyttä ja vetoa sekä liiallista melua. Rakennusosalalla esiintyy ammattitautteja kaksi kertaa enemmän kuin keskimäärin. Yleisimmät ammattitaudit ovat asbestisairaudet sekä meluvammat. Kuitenkin 79 prosenttia rakennusosalalla työskentelevistä koki terveytensä hyväksi. Rakennusosalalla korostuu työpaikan ilmapiirin ja myönteisen työoveruuden tärkeys. Tutkimuksen mukaan 80 prosenttia työntekijöistä kokivat

saavansa esimieheltään palautetta ja ohjausta. Noin puolet oli sitä mieltä, että organisaation johto oli riittävän kiinnostunut työntekijöiden terveydentilasta (Hanhela 2013, 183-185).

Rakennusalalla oma työhyvinvointi koetaan keskimäärin kahdeksan arvoiseksi asteikolla 1-10. Työpaikalla vallitseva yhteisöllisyys ja työtoverit vahvistavat alalla työskentelevien työkykyä. Lisäksi työn tuomat erilaiset haasteet ja työn vaihtelevuus koetaan merkityksellisiksi. Työntekijät viihtyvät rakennusalalla työssään hyvin. Tutkimusten mukaan yli 90 prosenttia koki viihtyvänsä työssään erinomaisesti (Savinainen 2013).

2.4 Organisaatio ja työhyvinvointi

Hyvinvoiva henkilöstö on organisaation suurin voimavara. Yrityksen toimintaa voidaan tulkita organisaation kautta ja sen avulla voidaan pintapuolisesti ymmärtää yrityksen toimintaa. Organisaatio on jatkuvassa vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa ja ympäristön tapahtumat voidaan nähdä muutoksena myös organisaatiossa. Organisaation määrittäminen on hankalaa ja sitä vaikeuttaa sen toiminta ja rakenne. Organisaatio rakentuu ihmisistä ja heidän muodostamista ryhmistä, jossa suoritetaan erilaisia tehtäviä päämäärien ja tavoitteiden saavuttamiseksi (Juuti 1999, 207-209).

Työhyvinvointi on yritykselle myös kilpailukeino. Tutkimusten mukaan yrityksen taloudellisella menestymisellä ja henkilöstön hyvinvoinnilla on selvä yhteys. Yritykset saavat usein työhyvinvointiin sijoittamansa rahat 10-20 kertaisina takaisin. Tilastokeskuksen vuonna 2003 teettämän tutkimuksen mukaan eniten työoloihin vaikuttavia kielteisiä asioita ovat epävarmuus työn jatkumisesta, pakkotahtisuus ja huonot työjärjestelyt (Ojala & Ahonen 2003, 51).

2.5 Esimiestyö työhyvinvoinnin edistäjänä

Nykyaikaisen johtajuuden kulmakiviä ovat alaisten henkinen tukeminen ja valmennus, luotettavuus, valtuuttaminen, työntekijöistä huolehtiminen, tavoitteiden saavuttamiseen motivointi sekä omien ajattelutapojen kyseenalaistaminen. Esimiehen on oltava linkkinä koko organisaation ja oman tiiminsä välillä. Menestyvä esimies ei voi takertua omaan auktoriteettiinsa ja rakentaa johtamistaan pelon varaan (Terävä & Pusa 2001, 7-9).

Esimiestyöllä on keskeinen vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Hyvällä esimiehellä tulee olla selkeä näkemys organisaation toiminnasta ja hän voi omalla toiminnallaan luoda innostavan työympäristön. Työssä tulisi olla mahdollisimman vähän perustelemattomia muutoksia ja keskeytyksiä. Esimiestyö heijastuu myös työntekijöiden arvostukseen ja tasa-arvoiseen kohteluun työpaikalla. Esimieheltä odotetaan avointa vuorovaikutusta ja palautteen antoa. Vaikka tutkimusten mukaan yli 80 prosenttia rakennusalalla työskentele-

vistä olivatkin pääosin tyytyväisiä esimiestyöhön, työntekijät kokivat, että esimiehen palautteen antamisessa oli vielä eniten kehitettävää. Rakennusalan työntekijät kokevat saavansa enemmän tukea ja kannustusta työhönsä työyhteisöstään kuin esimieheltään (Savinainen 2013, 190-191). Hyvä esimies rohkaisee, uskoo alaisiinsa ja johtamaansa asiaan, kuuntelee ja arvostaa alaisiaan. Esimiehen tulee myös tietää, miten organisaation tavoitteet voidaan saavuttaa ja johtaa tiimiänsä määrätietoisesti tavoitteiden saavuttamiseksi. Olennaista on, että esimies kohtelee henkilöstöään tasa-arvoisesti ja kunnioittaa ihmisten arvoja, vaikka hänen omat arvonsa eivät olisikaan samanlaisia (Juuti 2005, 137). Työhyvinvoinnin kannalta esimiehen antama palaute esimerkiksi kehityskeskusteluiden kautta on tärkeää. Palautteessa tulee keskittyä niihin asioihin, joihin työntekijällä on mahdollisuus työssään vaikuttaa. Työntekijällä on myös oikeus saada tunnustusta osaamisestaan ja hyvästä työsuorituksesta (Kansanen & Cannon 1997, 70). Esimiehen tehtävä on asettaa rajoja, joita työyhteisön jäsenten on noudatettava. Rajojen tulee olla tarpeeksi selkeitä, jotta työt tulee hoidetuksi asianmukaisesti. Jos rajat ovat epäselviä, voi aiheutua ongelmia työntekijöiden välisiin suhteisiin ja koko työyhteisöön, mikä osaltaan vaikuttaa negatiivisesti koko organisaation työhyvinvointiin (Juuti 2005, 34).

Työhyvinvointi vaatii systemaattista johtamista, joten se ei synny organisaatiossa itsestään automaattisesti. Esimiehen tehtävänä on luoda työntekijöille työhyvinvointia edistävät puitteet työn tekemiseen ja ennen kaikkea huolehtia, ettei työntekijöiden henkistä tai fyysistä terveyttä kuormiteta liikaa. Esimiestä sitovat ja ohjaavat erilaiset lait, joiden puitteissa hänen on toimittava. Esimiestyön lisäksi työn organisointi, työyhteisön yhdenmukaiset pelisäännöt, riittävä ammatillinen osaaminen ja myönteinen yrityskulttuuri edistävät työhyvinvointia. On kuitenkin muistettava ettei työhyvinvointi ole vain esimiehen vastuulla, vaan koko organisaation yhteisellä vastuulla (Terävä & Pusa 2011, 6-9).

Nykyään organisaatiot elävät jatkuvassa muutostulvassa ja muutokset ovat työelämän arkea. Muutos voi olla suunnittelematon tai suunniteltu, molemmissa tilanteissa esimiehen rooli on keskeinen. Muutokset aiheuttavat työyhteisössä yleensä hämmennystä ja kielteisiä tunteita. Muutos voi tulla joko yrityksen ulkopuolelta tai sisältä. Ulkopuolelta tulevia muutoksia ovat esimerkiksi toimintaympäristön muutokset tai erilaiset fuusiot. Sisäisiä muutoksia ovat muuttuvat toimitilat, organisaatiomuutos ja uudistuva teknologia. Muutokset organisaatiossa voivat olla suuria tai pieniä, ja niihin on aina valmistauduttava etukäteen etenkin johtamalla ihmisiä asianmukaisesti muutoksen läpi. Muutos on yleensä aina ensin uhka ja myöhemmin mahdollisuus. Muutoksista koettava negatiivisuus työyhteisössä on aina normaali reagointitapa. Esimiehen johtaminen muutoksen läpi on helpompaa silloin kun esimies ymmärtää mitä muutoksessa tapahtuu ja miksi työntekijät reagoivat tilanteeseen tietyllä tavalla. Esimiehen tulee pystyä perustelemaan muutos alaisilleen työtä edistävästä näkökulmasta. Ensisijaisen tärkeää on, että esimies ottaa alaisensa muutosprosessiin mukaan mahdollisimman varhaisessa vai-

heessa ja antaa tilaa myös muutoksesta aiheutuville tunteille. Muutostilanteessa korostuu myös esimiehen avoin viestintä. Työntekijät haluavat mahdollisimman paljon tietoa muutoksesta mahdollisimman varhaisessa vaiheessa (Terävä & Pusa 2001, 21-23).

Organisaatiomuutoksia käsittelevissä tutkimuksissa on havaittu, että organisaatiomuutoksilla on keskeisiä negatiivisia vaikutuksia työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin. Työtehtäviin sitoutuminen ja työtyytyväisyys yleensä laskevat muutosprosessin aikana. Organisaatiomuutosten tyypillinen seuraus on, että epävarmuus työstä lisääntyy. Muutoksesta aiheutuvat muutokset ovat yleensä yksilöllisiä, jokainen organisaation jäsen reagoi omalla tavallaan muutokseen (Mattila-Holappa 2011, 8-9).

3 Maslown tarvehierarkiasta Työhyvinvoinnin portaisiin

Humanistisen psykologian suuntauksessa korostetaan ihmisen arvoa, ainutlaatuisuutta ja luovuutta. Suuntauksen tärkein teoreetikko on ollut Abraham Maslow, joka korosti yksilön kokonaisvaltaisuutta ja näki ihmisen luovana ja henkiseen kasvuun pyrkivänä.

Yksilön työhyvinvointia voidaan verrata Maslowin tarvehierarkiaan, jossa työhyvinvointi on jaettu viiteen eri ulottuvuuteen, jotka määrittelevät ihmisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tarpeita (Rauramo 2007, 23).

3.1 Maslown tarvehierarkia

Maslowin tarvehierarkialla tarkoitetaan Abraham Maslowin vuonna 1943 kehittämää psykologista teoriaa, joka on alun perin julkaistu tutkimuksessa ”A Theory of Human Motivation”. Teorian ydin on ihmisen perustarpeet, jotka tulee tyydyttää, jotta ihminen voi etsiä tyydytystä korkeammille tarpeilleen. Teoriassa ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian, jossa ylimpänä tavoitteena on ihmisen itsensä toteuttamisen tarve, joka on aidoin inhimillisen toiminnan voimanlähde. Hierarkian perustarpeet ovat toisistaan riippuvaisia (Rauramo 2007, 25-26).

Tarvehierarkiaa kuvataan yleensä pyramidina, jossa pohjimmaisena ovat perustarpeet ja ylimpänä korkeammat tarpeet (Kuva 5). Alimmalla tasolla on fyysinen hyvinvointi, eli fysiologiset tarpeet. Toisella tasolla on turvallisuuden tarpeet, joilla tarkoitetaan fyysisen ja henkisen turvallisuuden tarpeita. Kolmannella tasolla on läheisyyden tarpeet ja neljännellä tasolla ovat arvostuksen tarpeet. Korkeimman tason tarpeet liittyvät itsensä toteuttamisen tarpeeseen, joka kertoo yksilön pyrkimyksestä kehittää itseään ja saavuttaa tavoitteensa elämässä. (Ojala & Ahonen 2003, 20).



Kuva 5: Tarvehierarkian rakenne (Ojala & Ahonen 2003, 20)

3.2 Työhyvinvoinnin portaat-malli

Työturvallisuuskeskuksen tutkijan Leena Rauramon vuonna 2004 kehittämä Työhyvinvoinnin portaat-malli noudattaa Maslowin tarvehierarkiaa. Turvallisuuden tarpeisiin liittyy taas työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, välttämättä etene hierarkisesti, vaan tarvetyypit voivat korostua riippumatta alempien tarpeiden tilasta. Malli on kehitetty vertailemalla ja hyödyntämällä jo olemassa olleita työhyvinvointimalleja ja sitä hyödynnetään työelämälähtöisesti. Työhyvinvoinnin portaat-mallissa peilataan tarvehierarkian mukaisia perustarpeita suhteessa työhön (Rauramo 2007, 27-28). Työhyvinvoinnin portaat-mallin kehittämisen taustalla on ollut tavoitteena löytää uusia työhyvinvoinnin tekijöitä ja toimintamalleja (Rauramo 2008, 34).

Organisaation näkökulmasta fysiologisia perustarpeita ovat työkuormitus, työpaikkaruokailu ja työterveyshuolto. Perustarpeiden toteutumista mitataan kyselyillä, terveystarkastuksilla ja erilaisilla fyysisen kunnon mittauksilla. Perustarpeiden täyttyminen on työhyvinvoinnin perusta. Organisaatiolle turvallisuuden tarpeet merkitsevät työsuhteita ja työoloja. Turvallisuuden tarvetta arvioidaan tilastoilla, riskiarvioinneilla ja työpaikkaselvityksillä. Kolmannella tasolla ovat läheisyyden tarpeet, yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeet, joihin kuuluu työntekijän tarve kuulua osaksi työyhteisöä, työkavereita, organisaatiota ja ammattiliittoja. Organisaatiolle yhteenkuuluvuus merkitsee työyhteisön johtamista ja verkostoitumista, työntekijälle erilaisuuden hyväksymistä, joustavuutta ja kehitysmönteisyyttä. Yhteenkuuluvuutta työyhteisössä arvioidaan työtyytyväisyyskyselyiden avulla. Neljännen portaan tarpeet sisältävät orga-

nisaation strategian, oikeudenmukaisen palkkauksen, kehityksen ja toiminnan arvioinnin. Se käsittää organisaation näkökulmasta toiminnan ja talouden, kun taas työntekijälle se merkitsee aktiivista roolia organisaation toiminnassa tavoitteiden saavuttamiseksi. Arvostuksen tarvetta mitataan taloudellisten ja toiminnallisten tulosten perusteella sekä työtyytyväisyyskyselyillä (Hiltunen 2001, 11-12).

3.2.1 Terveys ja turvallisuus

Terveys on voimavara, johon jokainen voi itse vaikuttaa. Terveys koostuu liikunnasta, terveellisestä ravinnosta, painonhallinnasta, levosta, unesta sekä päihteettömyydestä. Työterveyshuolto on työssäkäyvien perusterveydenhuoltoa, jota valvoo sosiaali- ja terveysministeriö. Sen tavoitteena on edistää terveellisen ja turvallisen työympäristön ja hyvin toimivan työyhteisön aikaansaamista. Työterveyshuolto tuottaa sairauksia ehkäiseviä ja hoitavia sekä työkykyä ylläpitäviä palveluita. Työterveyspalvelut muodostuvat moniammatillisesta työryhmästä, jotka ovat mukana työterveys- ja turvallisuusriskien arvioinnissa ja niitä seuraavien toimenpiteiden ja ohjeistuksen suunnittelussa. Muita työterveyspalveluiden toimintoja ovat esimerkiksi terveystarkastukset, terveysneuvonta, sairauspoissaolojen hallinta, onnettomuuksien torjunta, ergonomiset interventiot sekä kriisiapu. Työkykyyn haitallisesti vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi sairaudet, liiallinen henkinen ja fyysinen kuormittavuus ja yksityiselämään liittyvät ongelmat ja elintavat. Työ on yhä useammalle henkisesti ja sosiaalisesti kuormittavaa tietotyötä, jossa korostuu ihmissuhdetaidot, stressinsietokyky ja osaamisvaatimukset. Kunnolliseen työterveyspalveluun kuuluu osana myös työkyvyn edistämisen näkökulma (Rauramo 2008, 74-84).

Maslowin tarvehierarkian toinen porras liittyy ihmisen tarpeeseen kokea turvallisuuden tunnetta. Tähän kuuluu fyysinen, työhön ja toimeentuloon liittyvä psykologinen ja moraalinen turvallisuus sekä terveyteen ja omaisuuteen ja rikosten torjuntaan liittyvä turvallisuus. Turvallisuuden tarve liittyy tasapainon ja pysyvyyden säilymiseen. Tarpeet ovat luonnostaan psykologisia ja koskettavat yksilöitä yhteiskunnassa, työelämässä ja sosiaalisissa suhteissa. Turvattomuus voidaan jakaa taloudelliseen, poliittiseen orientaatioon liittyvään sekä henkilökohtaiseen turvattomuuden tunteeseen. Kun puhutaan työhyvinvointiin liittyvästä turvallisuuden tavoittelusta, yleensä se liittyy nimenomaan taloudelliseen sekä jossain määrin myös henkilökohtaiseen turvattomuuden tunteeseen. Työyhteisön turvallisuuteen liittyy työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työympäristö sekä oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen ja työyhteisö. Turvallisuus on jokaisen työntekijän perusoikeus. Työpaikalla on noudatettava lakia, asetuksia, määräyksiä ja ohjeita, jotka osaltaan edistävät työntekijöiden turvallisuutta. Turvallisuuden hallinnan avulla organisaatio pyrkii varmistamaan toimintansa häiriöttömyyden suojaamalla henkilöstöä, asiakkaita ja muita sidosryhmiä. Turvallisuus työyhteisössä on ensisi-

jaisesti esimiesten vastuulla ja turvallisuuden edistäminen vaatii systemaattista ja säännöllistä seuranta (Rauramo 2008, 85 & 101-108).

3.2.2 Yhteisöllisyys, arvostus ja itsensä toteuttaminen

Yhteisöllisyydellä tarkoitetaan yhteishenkeä tukevia toimintoja, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtimista sekä organisaation ulkoista ja sisäistä yhteistyötä. Yhteisöt ja yhteisöllisyys on ihmisen olemassaolon, toiminnan ja hyvinvoinnin edellytys. Yksilön itsetunto muodostuu ja vahvistuu yhteisöllisesti, jota positiivinen palaute ravitsee. Hyvässä ja toimivassa työyhteisössä yksilö ja hänen persoonallisuutensa ovat parhaimmillaan. Toiminnallinen yhteenkuuluvuus ja yhteisöllisyys syntyvät jaetuista päämääristä, joihin Ihmissuhteet osana työtä ovat tärkeä osa työmotivaatiota, työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on oikeus hyvään kohteluun omana itsenään ja osana työyhteisöä. Yhteistyökykyinen työyhteisö, jossa on avoimet ja luottamukselliset välit, kykenee myös tuloksellisempaan työhön. Sosiaalisen tuen saaminen on työhyvinvoinnin ja jaksamisen edellytys (Rauramo 2008, 122-126).

Maslowin mukaan ihmisen arvostuksen tarve voidaan jakaa alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alemmalla tarpeella tarkoitetaan sosiaalista arvostusta ja ylemmällä tarpeella itsearvostusta. Sosiaaliseen arvostukseen kuuluvat esimerkiksi status, kunnia, huomiointi ja maine. Korkeampi arvostuksen tarve käsittää itseluottamuksen lisäksi kompetenssin, saavutukset, johtajuuden, vapauden ja riippumattomuuden. Työyhteisössä arvostuksen tarvetta tukevat eettisesti kestävät arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio ja strategia, toiminnan arviointi ja kehittäminen sekä oikeudenmukainen palkitseminen ja palkkaus. Terveen itsetunnon ylläpitämiseen kuuluu, että arvostaminen ja kunnioittaminen perustuvat todelliseen kapasiteettiin ja osaamiseen. Työyhteisössä arvostusta haetaan ensisijaisesti esimieheltä. Osoittaakseen arvostusta esimies tarvitsee erilaisia taitoja, sekä halua ja kiinnostusta tukea alaisiaan. Arvostuksen osoittaminen työyhteisössä nostaa yhteisöllisyyden ja yhteistyön tuloksellisuuden tasoa (Rauramo 2008, 143-145).

Ihmisen käyttäytymiselle ominaista on oman potentiaalin ääri rajojen tavoittelu. Maslowin mukaan ihminen haluaa jatkuvasti kehittää älykkyyttään, haastaa ympäristöään ja tuottaa uutta tietoa. Kognitiiviset tarpeet liittyvät tahtoon oppia, tutkia, keksiä, löytää, luoja ymmärtää maailmaa. Itsensä toteuttamisen tarve jakautuu älyllisiin ja esteettisiin tarpeisiin. Tarve perustuu haluun olla enemmän ja parempi, intohimoon kokeilla rajojaan, löytää itsensä uusia puolia, kykyjä ja ulottuvuuksia. Organisaatiossa tarvetta tyydyttää oppiva organisaatio, uuden tiedon tuottaminen sekä esteettiset elämykset. Osaaminen on yksilöiden, työyhteisöjen ja organisaatioiden kilpailukyvyyn perusta. Se edellyttää jatkuvaa uuden tiedon luomista ja asettaa organisaation jäsenille haasteita. Oppimisen ja osaamisen edistämisessä on tärkeää korostaa työssä tapahtuvaa oppimista. Työpaikan osaamisen kehittämisessä pyritään aina en-

sisijaisesti ennakoimaan tulevaa. Oman osaamisen ylläpitäminen on merkittävä kilpailutekijä työmarkkinoilla. Sen lisäksi se edistää hyvinvointia, jaksamista ja työn hallintaa. Läpi elämän kestävä oppiminen antaa valmiudet elää muuttuvassa maailmassa ja hallita muutoksia. Hyvinvoinnin kannalta on oleellista, että työ vastaa yksilön ominaisuuksia ja on riittävän haasteellista (Rauramo 2008, 160-165).

4 Työhyvinvointitutkimus: toimihenkilöiden työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Tämän opinnäytetyön on tehty Consti Talotekniikka Oy:n toimihenkilöille työhyvinvointikysely, jossa kartoitetaan työntekijöiden mielipidettä työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. Tutkimus on muodoltaan kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Aineistoa on kerätty kyselylomakkeen avulla. Otantaan kuuluva henkilöstö koostuu moniammatillisesta osaamisesta, johon kuuluu esimerkiksi kaupallisen- ja taloteknisen alan osaajia.

Kysely muodostuu työhyvinvointiin liittyvistä osa-alueista, joita ovat työterveys, oma työ, esimiestyö ja työyhteisö. Osa-alueet pohjautuvat Työterveyslaitoksen kehittämiin työhyvinvoinnin portaisiin. Lisäksi lomakkeen alussa on muutama demografinen peruskysymys, jolla selvitetään vastaajan taustatietoja. Lomakkeen vastausasteikkona käytetään Likert-asteikkoa, jossa on viisi eri asenneväittämää. Suurin osa kysymyksistä on suljettuja kysymyksiä, mutta jokaisen osa-alueen lopuksi on yksi avoin kysymys, johon vastaaja voi halutessaan vastata vapaamuotoisesti.

Kyselylomake on luotu e-lomakepalvelun avulla ja se on tavoittanut vastaajat sähköpostin välityksellä. Kysely lähetetään rajatusti vain yhtiön pääkaupunkiseudun toimitilaurakoinnin toimihenkilöille. Vastausaika on kaksi viikkoa, jonka jälkeen lomake sulkeutuu.

Kyselylomakkeessa korostetaan nimettömyyttä, vastauksissa ei tule työntekijän henkilöllisyys selville. Kyselyn näkökulma on luonteeltaan mielipidepohjainen, eikä sen avulla pyritä selvittämään yhtiön työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa.

4.1 Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä

Kvantitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan määrällistä tutkimusta. Määrällisen tutkimuksen vastakohta on laadullinen, eli kvalitatiivinen, tutkimus. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa pyritään yleistämään ja perusideana on kysyä pieneltä otannalta tutkimusongelmaan liittyviä kysymyksiä. Otannan oletetaan edustavan koko perusjoukkoa.

Tutkimuksessa korostetaan tiedon perusteluja, luotettavuutta ja yksiselitteisyyttä. Tutkimus pyrkii aina absoluuttiseen totuuteen ja sen tavoitteena on tuottaa perusteltua, luotettavaa ja

yleistettävää tietoa. Määrällinen tutkimus on prosessi, joka etenee vaiheittain. Tutkimuksen lähtökohta on aina tutkimusongelma, joka ratkaistaan tiedolla. Tutkimuksesta saadut tulokset pyritään yleistämään ja niistä tehdään johtopäätöksiä (Kananen 2008, 10-15).

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on myös ongelmia. Tulokset voivat esimerkiksi olla virheellisiä tai otanta ei vastaa todellista koeryhmää. Otannan valinnassa onnistutaan harvoin täysin. Kuvassa 9 kuvataan määrällisen tutkimuksen vaiheita aina tutkimusongelmasta raportointivaiheeseen asti. Opinnäytetöiden osana tehtävissä kvantitatiivisissa tutkimuksissa käytetään harvoin lomakkeen esitestausta.



Kuva 6: Kvantitatiivisen tutkimuksen vaiheet (Kananen 2008, 12)

4.2 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa käytetään reliabiliteetti- ja validiteettikäsitteitä, joiden huomiointi tutkimusvaiheessa parantaa tutkimuksen luotettavuutta. Erityisesti kvantitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuuden arviointi on merkityksellistä.

Reliabiliteetilla tarkoitetaan saatujen tulosten pysyvyyttä. Olisivatko tulokset samanlaiset jos tutkimus toistettaisiin? Reliabiliteetti ei kuitenkaan takaa, että tutkimus olisi validi, vaikka toistettavuus olisikin tosiasia. Validiteetilla taas tarkoitetaan pätevyyttä eli tutkimustulosten tarkkuutta. Mittaako tutkimus oikeaa asiaa? Tutkimus on validi jos se mittaa sitä, mitä sen oli alun perinkin tarkoitus. Validiteetti pyritään varmistamaan käyttämällä oikeaa tutkimusmenetelmää ja mittaamalla oikeita asioita (Kananen 2008, 79- 83).

Opinnäytetyössä tehdyn kyselyn otanta on pieni määrälliselle kyselytutkimukselle. Vastaajien osuus on 63 prosenttia koko henkilöstöstä, jonka kysely on tavoittanut. Kysely on lähetetty 63 toimihenkilölle, joista 40 on vastannut kyselyyn. Pääkaupunkiseudun toimitilapalveluiden toimihenkilöiden osuus on pieni osa koko Consti Talotekniikka Oy:n henkilöstöstä. Jos kyselyn otanta olisi ollut suurempi, vastauksissa olisi enemmän näkökulmaa ja analysoitavaa. Pelkästään jo tästä otannasta moni työntekijä on jättänyt vastaamatta. Jos esimerkiksi toimitilapalveluiden LVI- ja sähköasentajat olisi otettu kyselyyn mukaan, tutkimus olisi tavoittanut noin puolet enemmän henkilöstöä. Tämä tutkimus vastaa 40 työntekijän mielipidettä koko Consti

Talotekniikka Oy:n yli 500 työntekijän sijasta. Tutkimusasetelmaan nähden vastaajaprosentti oli kuitenkin hyvä.

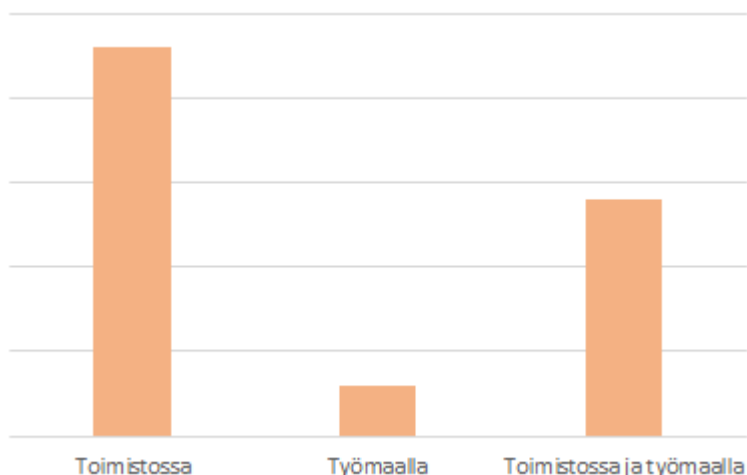
Kyselylomakkeessa on korostettu useaan kertaan vastaajalle, minkälaista tietoa kyselyssä haetaan. Avointen kysymysten vastausten perusteella on kuitenkin syytä olettaa, että osa vastanneista ei ole ymmärtänyt näkökulmaa oikein, vaan ovat vastauksissaan arvioineet, miten työhyvinvoinnin osa-alueet todellisuudessa yhtiössä toteutuvat.

Kysymyslomake on pyritty rakentamaan selkeäksi ja kysymysten vastaamiseen on annettu selkeät ohjeet. Lomakkeen kysymysten avulla on mahdollista vastata alkuperäiseen tutkimusongelmaan. Jos kysely tehtäisiin uudestaan samalle otannalle, vastaukset tuskin eroaisivat kriittisesti toisistaan. Kysely on siis mahdollista toistaa koska tahansa. Vaikka kaikki 63 työntekijää vastaisivat kyselyyn, tulokset eivät heilahtaisi suuntaan tai toiseen. On epätodennäköistä, että vastaamatta jättäneiden toimihenkilöiden mielipide eroaisi kyselyyn vastanneiden näemyksistä kovin paljon. On kuitenkin syytä korostaa, että otannan ollessa 63 työntekijän sijasta 500, analysoitavaa materiaalia ja mielipiteitä on lähes kymmenkertaisesti enemmän ja tässä tilanteessa myös mielipiteiden eroavaisuudet ovat todennäköisempiä. Tämän kyselyn tuomat vastaukset eivät edes suurpiirteisesti riitä kertomaan koko Consti Talotekniikka Oy:n henkilöstön mielipidettä siitä, mitkä seikat ovat työhyvinvoinnin kannalta oleellisia.

5 Vastausten analysointi

Kyselyssä tulleista vastauksista kävi ilmi, että valtaosa vastanneista arvostivat samoja asioita koskien henkilökohtaista hyvinvointia. Jokainen vastaaja esimerkiksi korosti työyhteisön toimivuuden tärkeyttä työssään. Kauttaaltaan kyselyiden vastaukset olivat hyvin samankaltaisia, riippumatta siitä oliko vastaaja nainen vai mies. Alkuperäisenä oletuksena oli, että naiset arvostavat työhyvinvoinnissaan eri asioita kuin miehet. Tutkimuksen antamien tulosten perusteella Consti Talotekniikka Oy:n toimihenkilöt arvostavat hyvin pitkälti samoja tekijöitä osana työhyvinvointiaan.

Vastausaika päättyi 17.4.2014. Vastauksia tuli yhteensä 40 kappaletta. Kyselyyn vastanneista valtaosa koostui miehistä, joita oli 31 kappaletta ja naisia yhdeksän. Työyhteisöstä vain yksi nainen jätti vastaamatta kyselyyn. Noin kolmasosa vastanneista työskentelee sekä rakennustyömaalla, että toimistossa. Työmaalla työskentely asettaa erilaiset edellytykset työhyvinvoinnin kannalta, kuin toimistossa työskentely. Esimerkiksi riskit työtapaturmiin ovat luonnollisesti suuremmat heillä, jotka työskentelevät rakennustyömaalla. Naisista ainoastaan kaksi työskentelivät toimiston lisäksi myös työmaalla.

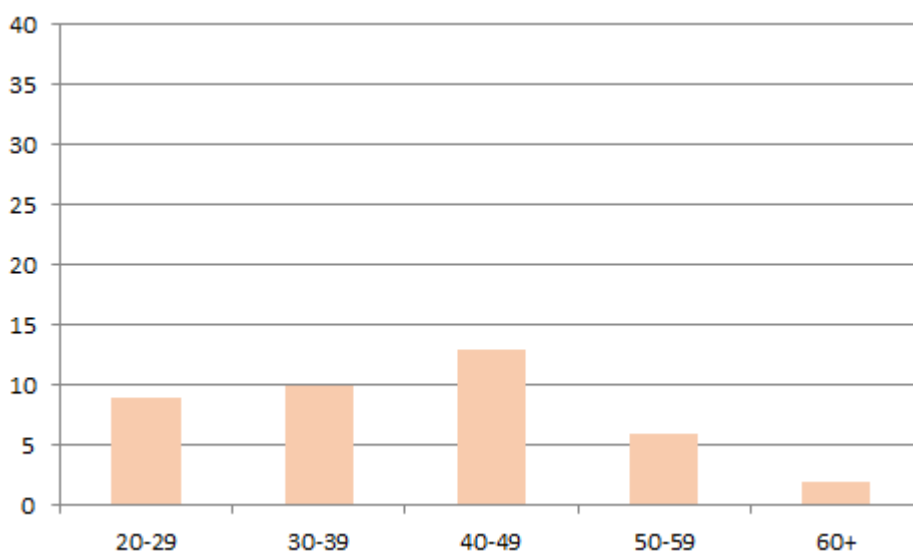


Kuva 7: Henkilöstön jakautuminen työtehtäviin

Suurin osa vastanneista ilmoitti työskentelevänsä ainoastaan toimistossa. Kaikista vastanneista 14 ilmoitti työskentelevänsä sekä työmaalla, että toimistossa. Kolme ilmoitti työskentelevänsä ainoastaan työmaalla.

Vastanneista 36 henkilöä ovat vakituksessa työsuhteessa yhtiössä. Kyselyyn vastasi vain viisi, jotka ilmoittivat työsuhteensa olevan määräaikainen. Määräaikaiset työntekijät ovat usein opiskelijoita, joiden työsuhde vakinaistetaan valmistumisen jälkeen. Kyselyn vastausten perusteella Consti Talotekniikka Oy ei solmi turhia määräaikaisia työsuhteita. Consti on opiskeli-

jamyönteinen yritys ja oppilasyhteistyö on yritykselle tärkeä arvo. Yhtiö arvostaa nuorta ja uutta osaamista. Vakinainen työsuhde osaltaan lisää työhyvinvointia tarjoamalla työntekijälle varmuuden omasta työstään ja taloudellisen tilanteen pysyvyydestä. Lisäksi suurin osa vakituisessa työsuhteessa olevista on työskennellyt yhtiön palveluksessa useiden vuosien ajan. Pitkien työsuhteiden taustalla on oletamus, että työntekijät ovat tyytyväisiä työhönsä, eivätkä näin ollen koe tarpeelliseksi vaihtaa työpaikkaa. Toinen syy pitkien työsuhteiden takana voi olla myös haastava markkinatilanne.



Kuva 8: Vastaajien ikäjakauma

Vastaajista suurin osa on 40-49-vuotiaita. Seuraavaksi suurin ikäryhmä on 50-59-vuotiaat. Teoriaosuudessa puhuttiin, että rakennusala vetää puoleensa nuoria osaajia. Tämä on nähtävissä myös kyselyn ikäjakaumassa, jossa verrattain iso osa työntekijöistä on 20-29-vuotiaita. Sitä mukaa kun vanhempi sukupolvi saavuttaa eläkeikää, tilalle tulee nuoria ja uusia alan osaajia.

5.1 Työyhteisö

Kyselyssä nousi erityisesti esiin työyhteisön tärkeys toimihenkilöille. Kaikista osioista työyhteisön merkitys oli keskiarvoisesti jokaisen kysymyksen kohdalla 4 tai 5. Harva oli vastannut työyhteisöä koskeviin kysymyksiin jotain muuta kuin, että koki sen jokseenkin tai erittäin merkitykselliseksi.

	Yksikköni työilmapiiri on myönteinen				Yht.
	1	2	4	5	
toimistossa	0 1	0 1	1 17	2 18	3 37

Taulukko 1: Toimistossa työskentelevien kokemus työilmapiirin myönteisyyden tärkeydestä

Yhteensä 37 vastaajaa ilmoitti työskentelevänsä pelkästään tai osan työajastaan toimistossa. Vain kaksi vastaajaa ilmoitti, ettei yksikön työilmapiirin merkitys ole tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. Yhteensä 35 vastaajaa vastasi olevansa melko- tai täysin samaa mieltä siitä, että työilmapiirin merkitys työhyvinvoinnille on tärkeää.

Työntekijät, jotka ovat kyselyssä vastanneet työskentelevänsä sekä työmaalla että toimistossa, kulkevat toimiston ja työmaan väliä jopa päivittäin. Toimihenkilöt työskentelevät työmail- la työnjohdon tehtävissä, ja yhdellä toimihenkilöllä voi olla samanaikaisesti vastuullaan use- ampikin työmaa.

	Työyhteisöni on joustava			Yht.
	2	4	5	
Nainen	2 1	17 4	12 4	31 9

Taulukko 2: Työyhteisön joustavuuden merkitys naisille

Kyselyyn vastasi yhteensä yhdeksän naista, joista kaksi ilmoitti työskentelevänsä toimiston lisäksi myös työmaalla. Yksi vastaajista oli jokseenkin eri mieltä siitä, että työyhteisön jous- tavuus edistäisi työhyvinvointia, muut naiset pitivät työyhteisön joustavuutta kuitenkin merki- tyksellisenä asiana omalle työlleen. Myös miesten mielestä työyhteisön joustavuus on tärkeää.

		Yhteistyö		Yht.
		Mies	Nainen	
	1	0	1	1
	2	2	1	3
Yhteistyö toimii työyhteisössäni	3	2	0	2
	4	11	4	15
	5	15	3	18
Yhteensä		30	9	39

Taulukko 3: Yhteistyön toiminta työyhteisössä

Yksi vastaajista oli jättänyt vastaamatta kysymykseen. Miehistä 83,87 prosenttia oli sitä mieltä, että yhteistyön tulee toimia työyhteisössä. Vastaamatta jättänyt oli mies, joten hänen 0-vastaus vie prosentuaalista lukua hieman alaspäin. Naisista 77,78 prosenttia oli miesten kanssa samaa mieltä. Prosentuaalisesti yhteistyö vaikuttaisi kuitenkin olevan merkityksellisempää miehille, kuin naisille. Miehet työskentelevät monesti moniammatillisissa työyhteisöissä työmailla. Työt vaativat usein monen eri erikoisalan yhteistyötä, joten onnistuneelle urakalle yhteistyö työyhteisön jäsenten kesken on myös välttämätöntä. Suurin osa kyselyyn vastanneista naisista työskentelee toimistotöissä, jolloin työtehtävät voivat olla tarkemmin rajattuja ja enemmän itsenäisiä, eivätkä vaadi aktiivista päivittäistä mielipiteiden vaihtoa.

5.2 Oma työ

Omaan työhön liittyvät vastaukset antoivat ymmärtää, että kyselyyn vastanneet pitävät merkityksellisinä omaan työhön liittyviä asioita. Työn selkeä raja ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä korostuivat. Myös Työ ja terveys Suomessa-tutkimuksen mukaan rakennusalan työntekijöille omaan työhönsä vaikuttaminen oli merkityksellistä.

	Koen työni merkitykselliseksi yhtiölle				Yht.
	2	3	4	5	
Määräaikainen	0	0	2	3	5
Yhteensä	1	2	20	17	40

Taulukko 4: Määräaikaisten työntekijöiden kokemus työn merkityksellisyydestä

Määräaikaisista työntekijöistä 100 prosenttia ilmoitti tärkeäksi kokea oman työnsä merkitykselliseksi yhtiölle. Tästä voisi vetää suoran johtopäätöksen, että jo opiskeluaikanaan Constilla

työskentelevät kokevat, että heidän tekemänsä työ tulisi olla yhtiölle merkityksellistä, riippumatta siitä onko tittelinä harjoittelija vai projektipäällikkö.

Työhyvinvoinnille keskeisen tärkeää on, että esimies johtaa organisaatiota tavoitteellisesti ja uskoo johtamaansa asiaan. Työntekijän kannalta esimiehen yksi tärkeimmistä tehtävistä on pitää huolta siitä, että työntekijöiden työnkuvat ovat selkeästi rajattuja, eivätkä rönsyile. Vastuu työyhteisössä tulisi olla jaettuna tasaisesti, eikä olla vain yhden ihmisen vastuulla. Vastauksien perusteella onkin havaittavissa, että työnkuvan rajauksella ja esimiehen tavoitteellisella johtamisella on selkeä yhteys ja työntekijät kokevat nämä asiat tärkeinä.

5.3 Esimiestyö

Esimiestyön merkitys ei yllättänyt vastauksissa. Esimiehen tärkeys korostuu eniten palautteen ja arvostuksen annossa. Esimiestyötä koskien työntekijät olivat myös vastanneet eniten avoimeen kysymykseen. Vastajat olivat esimerkiksi käytännössä täysin yksimielisiä siitä, että esimiehen kanssa käytävät kehityskeskustelut ovat tärkeä osa työhyvinvoinnin työn kehittämistä. Vastanneet olivat myös keskimäärin jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että esimiehen ja alaisen välillä tulisi olla luottamus pohja.

				Yht.
		Nainen	Mies	
	2	1	2	3
Esimieheni tukee ja kannustaa tavoitteiden saavuttamiseksi	4	3	16	19
	5	5	13	18
Yhteensä		9	31	40

Taulukko 5: Esimiehen antama tuki ja kannustus tavoitteiden saavuttamiseksi

Miehistä suurin osa pitää esimiehen tukea arvokkaana. Myös yhdeksästä naisesta peräti kahdeksan oli sitä mieltä että tuki ja kannustus on vähintään jokseenkin tärkeää. Eniten erimielisiä vastauksia keräsi esimiehen tasa-arvoisen kohtelun merkitys. Siitä huolimatta, että kysymyksen vastauksissa oli muutakin kuin jokseenkin tai täysin samaa mieltä-vastauksia, tasa-arvoinen kohtelu koettiin työhyvinvoinnille merkitykselliseksi.

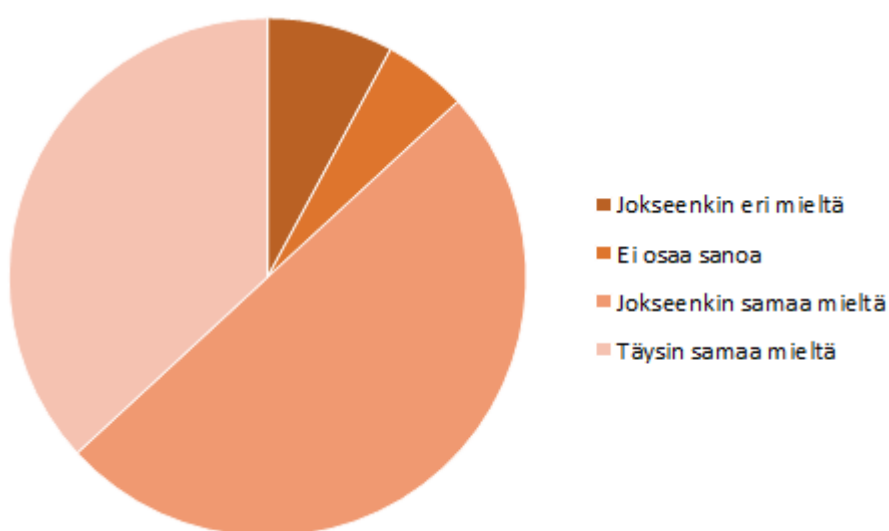
		Esimieheni kohtelee alaisiaan tasavertaisesti ja oikeudenmukaisesti					Yht.
		1	2	3	4	5	
Yksikköni työilmapiiri on myönteinen	1	0	0	0	0	1	1
	2	0	0	0	1	0	1
	4	1	2	1	8	6	18
	5	0	1	0	6	13	20
Yhteensä		1	3	1	15	20	40

Taulukko 6: Yksikön työilmapiirin myönteisyys vs. esimiehen tasa-arvoinen kohtelu

Myönteinen työilmapiiri lähtee esimiehestä, jonka tehtävänä on luoda työntekijöille puitteet suoriutua työtehtävistään mahdollisimman menestyksellisesti. Työntekijät, jotka olivat vastanneet, että kokivat työilmapiirin merkitykselliseksi, olivat myös sitä mieltä, että tasa-arvoinen kohtelu työpaikalla on tärkeää.

5.4 Työterveys

Työterveyttä koskeva osio oli kyselyn viimeinen osa-alue. Terveys on jokaisen työhyvinvoinnille lähtökohta. Suomessa yritysten toimintaa ohjaa Laki työterveyshuollosta, joten työnantajalla on velvollisuus tarjota työntekijöilleen vähintään perusterveydenhuollon kattavat palvelut. Yritys voi ostaa palvelun kunnalta tai ulkopuoliselta yksityiseltä palveluntarjoajalta. Työterveyshuolto pyrkii omalta osaltaan ehkäisemään sairauspoissaoloja ja työajalla tapahtuvia tapaturmia.



Kuva 9: Työterveyshuollon merkitys työhyvinvoinnille

Consti Talotekniikka Oy:n henkilöstöllä on käytössään Mehiläisen tarjoamat kattavat työterveyspalvelut. Kuviossa Y-akseli kuvastaa vastauksia ja X-akseli kuvaa vastaajia. Tähän kysymykseen vastasi yhteensä 39 työntekijää. Y-akselilla numerot kuvaavat 1= täysin eri mieltä ja 5=täysin samaa mieltä. Suurin osa vastaajista siis koki työterveyspalvelut hyödyllisiksi. Muukaan kuitenkin mahtui vastaajia, jotka arvioivat työterveyspalvelut ainoastaan 2 arvoiseksi. Muutama vastaajista ei osannut arvioida, onko työterveyspalveluista mitään hyötyä työhyvinvoinnin ylläpitämisen tai edistämisen kannalta.

	Työpisteelleni on tehty ergonomiakartoitus					Yht.
	1	2	3	4	5	
toimistossa	2	0	1	0	0	3
	10	4	8	6	8	36
Yhteensä	12	4	9	6	8	39

Taulukko 7: Toimistossa työskenteleville tehtävän ergonomiakartoituksen tärkeys

Työterveyshuollon puolesta on mahdollista tehdä toimistossa työskenteleville ergonomiakartoituksia, jossa työasentoa pyritään muokkaamaan yksilöllisesti niin, että työstä aiheutuisi mahdollisimman vähän kuormitusta esimerkiksi tuki- ja liikuntaelimistölle. Kysymyksiin vastanneista kuitenkin suurin osa on sitä mieltä, ettei koe ergonomiakartoituksella olevan merkitystä omalle työhyvinvoinnille. Tähän voi olla syynä esimerkiksi se, ettei päätetyöstä ole aiheutunut toistaiseksi mitään oireita, minkä vuoksi työntekijä osaisi kyseenalaistaa omaa työasentoaan. Jopa kahdeksan vastanneista ilmoitti, ettei osaa sanoa, onko ergonomiakartoituksella merkitystä omalle työhyvinvoinnille. Avoimiin kysymyksiin oli tullut vastauksia, joissa toivottiin, että työergonomiaan kiinnitettäisiin myös jatkossa huomiota.

Kaikki kyselyyn vastanneet kokivat yksimielisesti, että fyysinen ja henkinen hyvinvointi on tärkeä osa työhyvinvointia. Tämä on tavallaan itsestään selvä asia, sillä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin heijastuminen työhyvinvointiin on kiistaton. Työstä aiheutuva mahdollinen stressi taas omalta osaltaan voi olla vaikuttamassa ihmisen hyvinvointiin muillakin elämän osa-alueilla.

Avointen kysymysten vastauksissa koostui esimiestyön tärkeys, oman työkuvan selkeys ja työyhteisön ilmapiirin merkitys työssä viihtymiseen. Esimiehen antama palaute työstä koettiin merkitykselliseksi. Esimiehen antaman palautteen kautta työntekijä tulee ensisijaisesti hyväksytyksi työyhteisössään, unohtamatta kuitenkin kollegoiden merkitystä. Lisäksi esimiehen helppo lähestyttävyyttä oli mainittu. Työyhteisön ilmapiiriä luonnehdittiin esimerkiksi seuraavasti: ”Työyhteisössä on loistava huumori. Iloinen ja myönteinen asenne auttaa jaksamaan myös stressaavissa tilanteissa. Kannustava ja avulias ilmapiiri on leimaavaa osastollamme.”

6 Pohdinta

Opinnäytetyön aihe on mielenkiintoinen ja siitä voisi ammentaa pohdintaa ja kehitysideoita vaikka monen opinnäytetyön verran. Aiheesta löytyy tukahduttavan paljon tietoa ja yksi vaikeimpia haasteita koko työn kannalta on ollut nimenomaan karsia pois turhaa tietoa ja yrittää pitää teoriaosuus tiivistettynä ja ymmärrettävänä pakettina. Työhyvinvointi on aiheena vaikea ja monimutkainen, jonka vuoksi sen täydellinen ymmärtäminen on mahdotonta. Aiheen pohittamisessa on ollut avuksi omat ajatukset ja kokemukset siitä, mitkä omalle työhyvinvoinnille on niitä keskeisimpiä asioita.

Kyselytutkimuksessa erilainen näkökulma olisi ollut mielenkiintoisempi ja antanut enemmän aihetta pohdinnalle. Tutkimuksen tulokset eivät tuoneet esiin mitään yllättävää. On selvää, että tietyt osa-alueet ovat jokaisen henkilökohtaisen työhyvinvoinnin kannalta ehdottomia. Niitä ei voi sivuuttakaan tutkimuksessa, joka pyrkii selvittämään, mistä henkilökohtainen työhyvinvointi rakentuu. Toisaalta on myös ymmärrettävä, ettei opiskelija ole opinnäytetyönsä varjossa automaattisesti oikeutettu tekemään työntekijöille työhyvinvointikyselyä, jossa selvitettäisiin kuinka hyvin Constin työntekijät voivat työssään, ja tuoda sitä julkiseen levitykseen.

Tutkimustuloksista vedettävä johtopäätös riippuu siitä, miten työntekijät ovat kyselyn ymmärtäneet. Jos jokainen vastaaja on ymmärtänyt kyselyn näkökulman täysin oikein, henkilöstöllä on kaiken kaikkiaan hyvin yksimieliset käsitykset siitä, mitkä tekijät ovat tärkeitä työhyvinvoinnille. Tällöin yhtiön on helppo toteuttaa ja ylläpitää työyhteisön työhyvinvointia. Jos taas työntekijät ovat vastanneet kyselyyn sillä periaatteella, miten heidän mielestään työhyvinvointi yhtiössä toteutuu, Consti Talotekniikka Oy:n toimihenkilöt ovat hyvinvoivia työssään. Oli ymmärretty näkökulma kumpi tahansa, tulos on yhtiön kannalta positiivinen. Consti on omalla alallaan arvostettu yhtiö, joka osaltaan varmasti kielii myös työntekijöiden työhyvinvoinnista. Työ ja terveys Suomessa-tutkimuksen tulokset tukevat myös tässä työssä tehdyn tutkimuksen tuloksia. Työyhteisön ilmapiiri ja tuki on ensiarvoisen tärkeää myös Constin työntekijöille. Tutkimustuloksien perusteella on myös mahdollista todeta, että työhyvinvointi on monen eri tekijän kokonaisuus, jonka osa-alueiden on oltava tasapainossa, jotta työhyvinvointi toteutuu.

Työhyvinvointi linkittyy osaltaan myös organisaation tuloksellisuuteen, mutta sen arvioimiseen on mahdotonta tämän tutkimuksen perusteella ottaa mitään kantaa. Lisäksi organisaation tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin välisestä yhteydestä saisi tehtyä kokonaan oman opinnäytetyön.

Mikään työyhteisö on tuskin virheetön ja täydellinen, ja kehitettävää löytyy aina. Mielenkiintoista olisi verrata tämän tutkimuksen tuloksia esimerkiksi työterveyshuollon tekemään työhy-

vinvointikyselyyn, jossa näkökulmana on, miten nämä osa-alueet käytännössä yhtiössä toteutuvat. Löytyykö niiden välillä jonkinlainen yhteys? Tutkimusten tuloksia verrattaessa olisi helppo poimia mahdolliset kehitysideat työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi/kehittämiseksi.

Lähteet

- Anttonen, H. & Räsänen, T. 2009. Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos.
- Consti Talotekniikka Oy osastokokousten pöytäkirjat toukokuu 2013 - huhtikuu 2014.
- Hiltunen, Aleksi 2011. Työhyvinvointi yrityksessä - Pub & Club Apteekkarin henkilöstön työhyvinvointi. Opinnäytetyö. Savonia-ammattikorkeakoulu.
- Juuti, P. 2005. Toivon Johtaminen. Helsinki: Otava.
- Juuti, P. 1999. Organisaatiokäyttäytyminen. Helsinki: Otava.
- Kananen, J. 2008. Kvantti: Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Kansanen, O. Cannon, F. 1997. Esimies valmentajana. Helsinki: WSOY.
- Kantola, L. Kiviniemi, L. & K. Sepponen. 2012. Työhyvinvoinnin edistäminen ja toiminnan kehittäminen muuttuvissa organisaatioissa. Tyrni- hankkeen loppuraportti. Oulu: Oulun seudun ammattikorkeakoulu.
- Kauppinen, T. Hanhela, R. Kandolin, I. Karjalainen, A. Kasvio, A. Perkiö-Mäkelä, M. Priha, E. Toikkanen J, Viluksela, M. 2010. Työ ja terveys Suomessa 2012. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Mattila, A. 2009. Terveyskirjaston artikkeli.
http://www.terveyskirjasto.fi/terveysportti/tk.koti?p_artikkeli=ont00037
- Oikeusministeriö. Viitattu 8.7.2014. <http://www.finlex.fi>.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WSOY.
- Pahkin, K. Mattila-Holappa, P. Nielsen, K. Wiezer, N. Widderszal-Bazyl, M. de Jong, T. Mock-allo, Z. 2011. Mielekäs muutos - Kuinka tukea työntekijöiden hyvinvointia organisaatiomuutoksen aikana? Työterveyslaitos.
- Rauramo, P. 2007. Hyvinvoinnin edistäminen yliopistossa: Työhyvinvoinnin portaat-mallin viitekehityksessä. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.
- Ristaniemi, K. 2014. Voi hyvin työssäsi. Tradenomi-lehti 2/14. Viitattu 30.6.2014.
- Mäkitalo, J. Antti-Poika, M. Martimo, K-P. Husma, K. 2003. Työkyvyn käsite. Jyväskylä: Gummerus.
- Savinainen, M. 2013. Rakennustieto. Viitattu 30.4.2014.
<https://www.rakennustieto.fi/Downloads/RK/RK130701.pdf>.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2014. Työsuojelu. Työhyvinvointi. Päivitetty 10.4.2014. Viitattu 28.4.2014. <http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>
- Taloustietoa. Consti Yhtiöt viralliset kotisivut. Viitattu 5.5.2014. <http://consti.fi/consti-yhtiot/taloustietoa/>.

Terävä, K. Mäkelä-Pusa, P. 2011. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Tampere: Kuntoutussäätiö. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Toimitilat. Consi Yhtiöt viralliset kotisivut. <http://consti.fi/toimitilat/>. Viitattu 5.5.2014.

Työterveyslaitos 2013. Työhyvinvointi. Päivitetty 5.11.2013. Viitattu 28.4.2014.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Kuvat

Kuva 1: Constin liiketoiminta tänään.....	9
Kuva 2: Työhyvinvoinnin tetraedrimalli (Mäkitalo 2003, 145)	11
Kuva 3: Työhyvinvoinnin osa-alueet (Teräväinen & Pusa 2001, 6)	12
Kuva 4: Työkyvyn talomalli (Terävä & Pusa 2001, 13)	13
Kuva 5: Tarvehierarkian rakenne (Ojala & Ahonen 2003, 20).....	17
Kuva 6: Kvantitatiivisen tutkimuksen vaiheet (Kananen 2008, 12)	21
Kuva 7: Henkilöstön jakautuminen työtehtäviin	23
Kuva 8: Vastaajien ikäjakauma	24
Kuva 9: Työterveyshuollon merkitys työhyvinvoinnille	28

Taulukot

Taulukko 1: Toimistossa työskentelevien kokemus työilmapiirin tärkeydestä	26
Taulukko 2: Työyhteisön joustavuuden merkitys naisille	26
Taulukko 3: Yhteistyön toiminta työyhteisössä.....	27
Taulukko 4: Määräaikaisten työntekijöiden kokemus työn merkityksellisyydestä.....	27
Taulukko 5: Esimiehen antama tuki ja kannustus tavoitteiden saavuttamiseksi	28
Taulukko 6: Yksikön työilmapiirin myönteisyys vs. esimiehen tasa-arvoinen kohtelu	29
Taulukko 7: Toimistossa työskenteleville tehtävän ergonomiakartoituksen tärkeys	30

Liitteet

Liite 1: Työhyvinvointikysely 2014	37
--	----

Liite 1: Työhyvinvointikysely 2014

Kysely kuuluu osana keväällä 2014 tehtävää opinnäytetyötä, jossa pyritään **selvittämään tekijöitä, jotka vaikuttavat Consti Talotekniikka Oy:n pääkaupunkiseudun toimitilapalveluiden toimihenkilöiden työhyvinvointiin**. Kyselyn tarkoituksena **ei ole selvittää, miten kysytyt asiat yhtiössä toteutuvat**. Vastaajien henkilöllisyys ei tule kyselyssä julki ja vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti.

Aikaa vastaamiseen kuluu noin 5-10 minuuttia. **Vastausaikaa on 17.4.2014 asti.** Kiitos vastauksistasi!

Lisätietoja kyselystä antavat:

Maria Alanen
Consti Talotekniikka Oy / Laurea-ammattikorkeakoulu

Marjo Kaustell
Consti Talotekniikka Oy

Kari Halme
Laurea-ammattikorkeakoulu

PERUSTIEDOT

1. Sukupuoli

- ☐ Mies
☐ Nainen

2. Vastaajan ikä

- ☐ 20-29 ☐ 30-39 ☐ 40-49 ☐ 50-59 ☐ 60+

3. Työskentelypaikka (jos työskentelet sekä työmaalla että toimistossa, valitse molemmat)

- ☐ toimistossa
☐ työmaalla

4. Työsuhde

- ☐ toistaiseksi voimassaoleva
☐ määräaikainen

5. Työskentely yhtiön palveluksessa vuosina

TYÖYHTEISÖ

Kuinka tärkeinä pidät seuraavia **omaa työyhteisöäsi** koskevia asioita osana henkilökohtaista työhyvinvointiasi? Valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto.

6. Yksikköni työilmapiiri on myönteinen

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Täysin eri mieltä | <input type="checkbox"/> Jokseenkin eri mieltä | <input type="checkbox"/> En osaa sanoa |
| <input type="checkbox"/> Jokseenkin samaa mieltä | <input type="checkbox"/> Täysin samaa mieltä | |

7. Koen itseni tasavertaiseksi työyhteisössä

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Täysin eri mieltä | <input type="checkbox"/> Jokseenkin eri mieltä | <input type="checkbox"/> En osaa sanoa |
| <input type="checkbox"/> Jokseenkin samaa mieltä | <input type="checkbox"/> Täysin samaa mieltä | |

8. Saan tarvittaessa apua ja tukea kollegoiltani

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Täysin eri mieltä | <input type="checkbox"/> Jokseenkin eri mieltä | <input type="checkbox"/> En osaa sanoa |
| <input type="checkbox"/> Jokseenkin samaa mieltä | <input type="checkbox"/> Täysin samaa mieltä | |

9. Työyhteisöni on kehitysmyönteinen

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Täysin eri mieltä | <input type="checkbox"/> Jokseenkin eri mieltä | <input type="checkbox"/> En osaa sanoa |
| <input type="checkbox"/> Jokseenkin samaa mieltä | <input type="checkbox"/> Täysin samaa mieltä | |

10. Tiedän organisaation tavoitteet

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Täysin eri mieltä | <input type="checkbox"/> Jokseenkin eri mieltä | <input type="checkbox"/> En osaa sanoa |
| <input type="checkbox"/> Jokseenkin samaa mieltä | <input type="checkbox"/> Täysin samaa mieltä | |

11. Yhteistyö toimii työyhteisössäni

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Täysin eri mieltä | <input type="checkbox"/> Jokseenkin eri mieltä | <input type="checkbox"/> En osaa sanoa |
| <input type="checkbox"/> Jokseenkin samaa mieltä | <input type="checkbox"/> Täysin samaa mieltä | |

12. Työyhteisöni työtehtävien jakautuminen on selkeä

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Täysin eri mieltä | <input type="checkbox"/> Jokseenkin eri mieltä | <input type="checkbox"/> En osaa sanoa |
| <input type="checkbox"/> Jokseenkin samaa mieltä | <input type="checkbox"/> Täysin samaa mieltä | |

13. Työyhteisöni on joustava

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Täysin eri mieltä | <input type="checkbox"/> Jokseenkin eri mieltä | <input type="checkbox"/> En osaa sanoa |
| <input type="checkbox"/> Jokseenkin samaa mieltä | <input type="checkbox"/> Täysin samaa mieltä | |

14. Muita työyhteisöön liittyviä asioita, jotka vaikuttavat työhyvinvointiisi?

OMA TYÖ

Kuinka tärkeinä pidät seuraavia **omaa työtäsi** koskevia asioita osana henkilökohtaista työhyvinvointiasi? Valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto.

15. Oma työkuvani on selkeä ja hyvin rajattu

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Täysin eri mieltä | <input type="checkbox"/> Jokseenkin eri mieltä | <input type="checkbox"/> En osaa sanoa |
| <input type="checkbox"/> Jokseenkin samaa mieltä | <input type="checkbox"/> Täysin samaa mieltä | |

16. Osaamiseni vastaa työn vaatimustasoa

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Täysin eri mieltä | <input type="checkbox"/> Jokseenkin eri mieltä | <input type="checkbox"/> En osaa sanoa |
| <input type="checkbox"/> Jokseenkin samaa mieltä | <input type="checkbox"/> Täysin samaa mieltä | |

17. Työni on sopivan haasteellista

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Täysin eri mieltä | <input type="checkbox"/> Jokseenkin eri mieltä | <input type="checkbox"/> En osaa sanoa |
| <input type="checkbox"/> Jokseenkin samaa mieltä | <input type="checkbox"/> Täysin samaa mieltä | |

18. Koen työni merkitykselliseksi yhtiölle

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Täysin eri mieltä | <input type="checkbox"/> Jokseenkin eri mieltä | <input type="checkbox"/> En osaa sanoa |
| <input type="checkbox"/> Jokseenkin samaa mieltä | <input type="checkbox"/> Täysin samaa mieltä | |

19. Minulla on mahdollisuus kehittyä ja edetä työssäni

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Täysin eri mieltä | <input type="checkbox"/> Jokseenkin eri mieltä | <input type="checkbox"/> En osaa sanoa |
| <input type="checkbox"/> Jokseenkin samaa mieltä | <input type="checkbox"/> Täysin samaa mieltä | |

20. Minulla on mahdollisuus tauottaa työtehtäviäni

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Täysin eri mieltä | <input type="checkbox"/> Jokseenkin eri mieltä | <input type="checkbox"/> En osaa sanoa |
| <input type="checkbox"/> Jokseenkin samaa mieltä | <input type="checkbox"/> Täysin samaa mieltä | |

21. Työpisteen rauhallisuus on minulle tärkeää

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Täysin eri mieltä | <input type="checkbox"/> Jokseenkin eri mieltä | <input type="checkbox"/> En osaa sanoa |
| <input type="checkbox"/> Jokseenkin samaa mieltä | <input type="checkbox"/> Täysin samaa mieltä | |

22. Muita omaan työhösi liittyviä asioita, jotka vaikuttavat työhyvinvointiisi?

ESIMIESTYÖ

Kuinka tärkeinä pidät seuraavia **esimiestyötä** koskevia asioita osana henkilökohtaista työhyvinvointiasi? Valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto.

23. Esimieheni antaa rakentavasti palautetta

- ☐ Täysin eri mieltä ☐ Jokseenkin eri mieltä ☐ En osaa sanoa
☐ Jokseenkin samaa mieltä ☐ Täysin samaa mieltä

24. Esimieheni on helposti lähestyttävä

- ☐ Täysin eri mieltä ☐ Jokseenkin eri mieltä ☐ En osaa sanoa
☐ Jokseenkin samaa mieltä ☐ Täysin samaa mieltä

25. Esimieheni kohtelee alaisiaan tasavertaisesti ja oikeudenmukaisesti

- ☐ Täysin eri mieltä ☐ Jokseenkin eri mieltä ☐ En osaa sanoa
☐ Jokseenkin samaa mieltä ☐ Täysin samaa mieltä

26. Koen esimieheni kanssa käytävät kehityskeskustelut tärkeiksi

- ☐ Täysin eri mieltä ☐ Jokseenkin eri mieltä ☐ En osaa sanoa
☐ Jokseenkin samaa mieltä ☐ Täysin samaa mieltä

27. Esimiehen ja alaisen välinen luottamus on minulle tärkeää

- ☐ Täysin eri mieltä ☐ Jokseenkin eri mieltä ☐ En osaa sanoa
☐ Jokseenkin samaa mieltä ☐ Täysin samaa mieltä

28. Esimieheni tukee ja kannustaa tavoitteiden saavuttamiseksi

- ☐ Täysin eri mieltä ☐ Jokseenkin eri mieltä ☐ En osaa sanoa
☐ Jokseenkin samaa mieltä ☐ Täysin samaa mieltä

29. Esimieheni johtaa organisaatiota tavoitteellisesti

- ☐ Täysin eri mieltä ☐ Jokseenkin eri mieltä ☐ En osaa sanoa
☐ Jokseenkin samaa mieltä ☐ Täysin samaa mieltä

30. Esimieheni jakaa tietoa avoimesti

- ☐ Täysin eri mieltä ☐ Jokseenkin eri mieltä ☐ En osaa sanoa
☐ Jokseenkin samaa mieltä ☐ Täysin samaa mieltä

31. Muita esimiestyöhön liittyviä asioita, jotka vaikuttavat työhyvinvointiini?

TYÖTERVEYS

Kuinka tärkeinä pidät seuraavia **työterveyttä** koskevia asioita osana henkilökohtaista työhyvinvointiasi? Valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto.

32. Minulla on mahdollisuus saada työterveyspalveluita yksityisen työterveyshuollon (Mehiläinen) kautta

☐ Täysin eri mieltä ☐ Jokseenkin eri mieltä ☐ En osaa sanoa
☐ Jokseenkin samaa mieltä ☐ Täysin samaa mieltä

33. Saan työyhteisöltäni tukea mahdollisissa sairastapauksissa

☐ Täysin eri mieltä ☐ Jokseenkin eri mieltä ☐ En osaa sanoa
☐ Jokseenkin samaa mieltä ☐ Täysin samaa mieltä

34. Työterveyspalvelut tukevat henkilökohtaista työhyvinvointiani

☐ Täysin eri mieltä ☐ Jokseenkin eri mieltä ☐ En osaa sanoa
☐ Jokseenkin samaa mieltä ☐ Täysin samaa mieltä

35. Koen henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin tärkeäksi osaksi työhyvinvointiani

☐ Täysin eri mieltä ☐ Jokseenkin eri mieltä ☐ En osaa sanoa
☐ Jokseenkin samaa mieltä ☐ Täysin samaa mieltä

36. Työpisteelleni on tehty ergonomiakartoitus

☐ Täysin eri mieltä ☐ Jokseenkin eri mieltä ☐ En osaa sanoa
☐ Jokseenkin samaa mieltä ☐ Täysin samaa mieltä

37. Muita työterveyteen liittyviä asioita, jotka vaikuttavat työhyvinvointiisi?
